



PARA ESTABLECER EN LA JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO, UN MÉTODO ALTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS PARA CUANDO OCURREN VIOLACIONES AL MANUAL PARA LOS EMPLEADOS EN EL SERVICIO DE CARRERA.

ORDEN ADMINISTRATIVA NÚMERO:
2013-14

ORDEN ADMINISTRATIVA

I. Introducción

La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, como parte de su compromiso con la búsqueda de la armonía, la verdad y la excelencia del capital humano, concepto que le llamamos Transformación hacia la Paz Laboral, cree necesario establecer un método alternativo de solución de conflictos para cuando ocurren violaciones al Manual para los Empleados en el Servicio de Carrera.

Este Organismo entiende que los métodos alternos proveen alternativas a la litigación tradicional por constituir mecanismos de prevención de conflictos. Además, en que la informalidad de los procesos también conlleva, por lo general, menos gastos y mayor agilidad en la toma de decisiones. A través de los métodos alternos, es posible concebir medidas remediales que no están disponibles en el Manual para los Empleados en el Servicio de Carrera y que atienden en forma más satisfactoria los intereses de las partes.

II. Aplicación

Este método alternativo estará disponible y aplicará a todos los empleados de la Junta de Relaciones del Trabajo que pertenezcan al Servicio de Carrera. No les aplicará a los empleados en el Servicio de Confianza, Transitorios, ni a los que prestan servicio por contrato. Tampoco estará disponible para aquellos casos donde se impute las faltas mencionadas en el inciso número IV de la presente resolución.

III. Disposiciones

Se establece la conciliación como método alternativo para solución de controversias que surjan al amparo de la sección 9.3, del Manual para los Empleados en el Servicio de Carrera. Dicho mecanismo estará disponible cuando ocurra una situación en la cual exista la posibilidad de imposición de suspensión de empleo y sueldo o destitución como medida disciplinaria a algún empleado de carrera. En tales casos, se seguirá el siguiente procedimiento:

- A) Como regla general, se llevará a cabo una investigación dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la fecha en que se tuvo conocimiento oficial de los hechos. Luego de recibir el resultado de la misma, el Presidente, notificará al empleado el(los) cargo(s) imputado(s) y la medida disciplinaria que se propone imponer.
- B) En la referida notificación se le apercibirá al empleado de su derecho a solicitar una vista y el término para así hacerlo. No obstante, en la alternativa, el Presidente, en su discreción como autoridad nominadora, podrá sugerir que el empleado y un representante designado por éste, entable un proceso de conciliación para dirimir la solución de la controversia para lograr un balance armonioso entre el interés de que se cumplan las normas y el carácter rehabilitador de una excelente gerencia del capital humano.
- C) Una vez el Presidente sugiera dicho proceso, el empleado tendrá cinco (5) días naturales para notificar al Presidente la aceptación de someterse a dicho proceso. En

tal caso, el término para solicitar la vista quedará suspendido hasta que culmine el proceso de conciliación.

- D) De el empleado no solicitarlo dentro del término establecido, se entenderá que no interesa integrarse en el método alterno aquí establecido, por lo cual se seguirá el proceso ordinario establecido en la sección 9.3 del Manual para los Empleados en el Servicio de Carrera.
- E) Una vez se active el proceso de conciliación, las partes tendrán diez (10) días naturales para llegar a un acuerdo. Dicho término podrá ser prorrogado por el Presidente por cinco (5) días naturales adicionales, a solicitud de cualquiera de las partes, realizada previo al vencimiento del término.
- F) El empleado o el representante nombrado por la Junta podrán culminar el proceso de conciliación por las siguientes causas.
1. Llegar a un acuerdo
 2. No llegar a un acuerdo
 3. Culminó el tiempo establecido
 4. Continuar con el proceso de conciliación no adelantaría la consecución de una relación laboral armoniosa ni protegerá la sana administración pública.
- G) Una vez culminado dicho proceso sin alcanzar acuerdo alguno y de entender el Presidente que procede la aplicación de medidas disciplinarias, se seguirá el proceso establecido en el Manual para los Empleados en el Servicio de Carrera y el empleado ejercerá cualquier derecho que le asista al amparo de la ley y el referido cuerpo de normas.
- H) De las partes alcanzar un acuerdo, lo notificarán al Presidente, quien lo evaluará y lo aprobará de encontrar que éste no va contra la ley, la moral y el orden público.
- I) Una vez el Presidente apruebe dicho acuerdo, las partes se comprometen al fiel cumplimiento del mismo. Éste pasará a formar parte del expediente de personal del empleado en cuestión.
- J) De existir algún incumplimiento por las partes, se podrá ejercitar cualquier derecho que le asista. En el caso de que el empleado sea el que incumpla, estará sujeto a las medidas disciplinarias correspondientes en el Manual para los Empleados en el Servicio de Carrera. Además, se continuará con el trámite establecido en dicho cuerpo de normas, para culminar el proceso de posibles sanciones disciplinarias que originó la activación del método alterno.

IV. EXCEPCIONES

El mecanismo antes establecido no podrá aplicarse en los siguientes casos:

- (1) Mal uso de fondos públicos.
- (2) Cuando haya motivos razonables de que existe un peligro real para la salud, vida o moral de los empleados o del pueblo en general.
- (3) En cualquier imputación de delito al amparo del código penal del 2012, violaciones a la Ley Núm. 1-2012, también conocida como la Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico de 2011, o cualquier ley penal especial vigente al momento de los hechos.
- (4) Hostigamiento Sexual
- (5) Discrimen

Esta Orden Administrativa tendrá vigencia inmediata.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE. Publíquese además inmediatamente en la página cibernética de la Junta de Relaciones del Trabajo.

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 20 de agosto de 2013.



Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán
Presidente